

隆阳区中青年干部开展辩论赛



保山市

常态化抓实年轻干部培养选拔

全国组织部长会议强调，要抓好后继有人这个根本大计，健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制。保山市认真贯彻落实全国、全省组织部长会议关于年轻干部培养选拔部署要求，从战略上布局、常态上破题、全程上用力，初步构建起培养选拔优秀年轻干部常态化工作格局。

盯住源头 靶向选人

在“选苗”上彰显新气象，坚持放眼全域、精准发现、动态储备。

放眼全域广泛选。每年初对全市公务员、事业单位、企业等各类人才分年龄、分性别、分层级、分领域开展缺口分析，有针对性地招录一批、调任一批、引进一批、选聘一批，从源头上把年轻干部一个不漏归集到“蓄水池”。

深入一线精准察。坚持把功夫下在平时，每年深入一线全覆盖开展1次干部综合调研，结合日常工作分领域推进蹲点调研、专项调研、随机调研，经常性近距离有原则接触年轻干部，把“好苗子”选出来、“坏坯子”挡在外。

融于日常动态储。市本级常态化掌握约50名副处级、100名正科级、200名副科级优秀年轻干部，对入库干部不搞标签化、不设保险箱，每季度开展1次综合分析研判，形成问题清单、实绩清单、整改清单，动态调整、优进绌退，确保“一池活水”。

系统培养 长远育人

在“育苗”上形成新格局，构建“理论培训+挂职锻炼+轮岗交流”的“3+N”链式培养机制。

“真金白银”推进理论培训。市级连续6年每年投入100万元举办中青班，采取市委书记座谈、市直单位“一把手”授课、组织部门常态化联系、导师帮带等方式接续培养，每年组织1次政治理论知识测试、开展1批重点课题调研、进行1次综合考核。

“真金不镀”推进挂职锻炼。实施“五个一批”能力锤炼工程，对优秀年轻干部逐一分析研判，针对能力素质短板，每年选派150名

左右年轻干部到基层一线、专业部门或工作专班、省级以上机关、经济发达地区等挂职锻炼。目前，全市40岁以下处级干部中有外出挂职跟班经历的占12.1%，有一线挂职锻炼经历的占27.9%。

“真枪实弹”推进轮岗交流。对政治过硬、可塑性强、培养潜力大但经历单一的年轻干部，有针对性地拿出关键岗位、重要岗位进行平级轮岗或上下交流，帮助他们丰富阅历、积累经验、提升能力。近两年来共遴选23名市县年轻科级干部上下交流任职，其中7名担任乡镇党政正职。2022年，从一般岗位平职交流到重要岗位的“80后”处级干部17人。

打破常规 精准用人

在“用苗”上实现新突破，坚持“使用是最好的培养”，敢于给位子、压担子。

树牢导向优先使用。树牢“四重”导向，每批次动议干部时，留出一定职数，坚持“两相比较、年轻干部先上”，优先选拔使用在重大斗争一线和关键吃劲岗位表现优秀的年轻干部。2022年市级提拔或进一步使用40岁左右的处级干部49人、占50.6%，县级提拔或进一步使用35岁左右的科级干部217人、占62.2%。

搭建平台大胆使用。破除论资排辈和平衡照顾，新提拔年轻干部岗位安排，坚持先一般后重点、从小部门到大部门、从市直单位副职到县（市、区）副职，抓实递进式培养。5县（市、区）党政班子成员中有同一层次2个以上岗位经历的52人、占70.3%。

事业为上精准使用。坚持德配其位、才配其位，对重要的事、优秀的人、匹配的岗进行关联分析，打破部门、上下、条块界限，持续把“70后”和“80后”当作事业骨干、“90后”和选调生当作生力军来抓。2022年，在机关、企事业单位之间提拔或交流处级干部11人，配备“90后”乡镇党政正职12人，其中选调生5人。

保组轩
隆阳区委组织部供图